Der Betriebsobmann.

Auszug

aus der

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der Doktorwürde

der

Hohen juristischen Fakultät der Philipps-Universität Marburg

vorgelegt von

Richard Schaefer

Referendar beim Landgericht Coblenz.

Berichterstatter: Geh. Justizrat Prof. Dr. André.

Marburg

R. Friedrich's Universitäts-Buchdruckerei (Inhaber Karl Gleiser)

1923.

§ 1. Allgemeines über Wesen und Bedeutung des Betriebsobmannes.

BO zwar im Regelfalle Betriebsvertretung nur der Kleinbetriebe; doch zu beachten, daß in den Kleinbetrieben insgesamt ein sehr großer Bruchteil der deutschen Arbeitnehmerschaft beschäftigt ist.

§ 2. Uebersicht über die Entwicklung der Betriebsvertretungen in Deutschland.

I. Ursachen und Zweck der Betriebsvertretungen.

Entfremdung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und zwischen Arbeitnehmer und Arbeitsprodukt weckt Verlangen der Arbeitnehmer nach Mitbestimmung in den Fragen des Arbeitsverhältnisses und des Arbeitsprozesses. Die Organisationen der Arbeitnehmer zur Verwirklichung dieses Verlangens sind auf allgemeiner beruflicher Grundlage die Gewerkschaften und auf spezieller Grundlage die Betriebsvertretungen.

II. Geschichtliche Entwicklung der Betriebsvertretungen unter besonderer Berücksichtigung der Kleinbetriebe.

Bis zur V. O. vom 23. 12. 18 im deutschen Recht keine Betriebsvertretungen für Kleinbetriebe. Solche erst nach langen Kämpfen durch das Betriebsrätegesetz vom 4. 2. 20 vorgeschrieben.

§ 3. Die rechtliche Natur der Betriebsvertretungen.

Sehr umstritten. Jedenfalls keine privatrechtliche Rechtspersönlichkeit, sondern Einrichtungen öffentlich-rechtlicher Art.

§ 4. Die Bestellung des Betriebsobmannes.

I. Voraussetzungen für die Bestellung.

1. Ein Betrieb. Begriff möglichst weit gefaßt (§ 9 BRG).
2. Eine bestimmte Art des Betriebes.

a) Kleinbetriebe, d. h. Betriebe mit in der Regel weniger als 20, aber mindestens 5 wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen mindestens 3 wählbar sind (§ 2 Abs. I BRG). Falls in der Regel mindestens 5 wahlberechtigte Arbeiter und 5 wahlberechtigte Angestellte und unter diesen mindestens je 3 wählbare, so grundsätzlich Wahl je eines Gruppenobmannes, es sei denn, daß Einigung beider Gruppen auf Wahl eines gemeinsamen BO (§ 2 Abs. II BRG).

b) Kleinbetriebe der Land- und Forstwirtschaft. Hier Zahl nur der ständigen Arbeitnehmer für Betriebsgröße maßgebend und untere Grenze bei 10 Arbeitnehmern, von denen mindestens 3 wählbar (§ 4 BRG). Keine Mindestzahl Wahlberechtigter. Sonst wie zu a).

c) Größere Betriebe, falls weniger als 3 wählbare Arbeitnehmer (§ 15 Abs. V BRG).

d) Sondervertretung für nur vorübergehend beschäftigte Arbeitnehmer (sog. Saisonarbeiter) (§ 18 Abs. II u. III BRG).

3. Grundsätzlich für jeden Betrieb ein besonderer BO. Im Interesse der Vereinfachung jedoch unter Umständen für mehrere Betriebe ein Gesamtbetriebsobmann neben den einzelnen Obleuten (§ 50 BRG in entsprechender Anwendung) oder ein gemeinsamer BO statt der einzelnen Obleute (§ 51 BRG in entsprechender Anwendung).

II. Die Wahl.

1. Wahlberechtigung und Wählbarkeit vgl. §§ 58 Abs. II, 20, 21 BRG.

2. Wahlverfahren einfach. Unter Leitung des dienstältesten Arbeitnehmers geheim mittels Stimmzettels nach Mehrheitsprinzip (§ 58 BRG, § 34 WO). Sachliche Kosten trägt der Arbeitgeber.

3. Anfechtung der Wahl wegen Mängel des Verfahrens (§ 20 WO) oder Mängel in der Person des Gewählten (§ 21 WO) binnen zwei Wochen nach der Wahl beim Bezirkswirtschaftsrat, bezw. dessen Ersatzstelle (§ 34 Abs. II WO, § 103 BRG). Unterlassung heilt Mängel.

4. Schutz der Wahl gegenüber dem Arbeitgeber durch Verbot der Lohnkürzung wegen Arbeitsversäumnis aus Anlaß der Wahl (§§ 58 Abs. II, 24 BRG) und der Beeinträchtigung oder Benachteiligung (§§ 95, 98 Abs. II, 99 BRG).

III. Errichtungszwang und Unmöglichkeit der freiwilligen Bestellung eines BO.

IV. Entscheidung von Streitigkeiten aus Anlaß der Bestellung eines BO durch den Bezirkswirtschaftsrat, bezw. dessen Ersatzstelle (§§ 93, Ziff. 1, 2, 5; 103 BRG).

§ 5. Der Wirkungskreis des Betriebsobmannes.

Zwei große Gruppen: einerseits Wahrnehmung der wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber, andererseits Unterstützung des Arbeitgebers in der Erfüllung der Betriebszwecke. Letzteres stets gemeinsame, d. h. die gesamte Arbeitnehmerschaft (Arbeiter und Angestellte) berührende Angelegenheit; ersteres zum Teil gemeinsame, zum Teil Gruppenangelegenheiten.

I. Ein Kreis von Rechten und Pflichten dergestalt, daß jedem Recht auch die Pflicht zur Ausübung entspricht und umgekehrt.

II. Zuständigkeitsverteilung.

BO als alleiniger Betriebsvertreter vertritt sowohl die gemeinsamen wie die Gruppenangelegenheiten (§ 7 Abs. II BRG). Gruppenobleute vertreten gesondert die Gruppenangelegenheiten (§ 7 Abs. I BRG); für die gemeinsamen Angelegenheiten sind beide zuständig. Entsprechens gilt für die Sondervertreter der vorübergehend Beschäftigten. Für den Gesamtbetriebsobmann vgl. § 91 Abs. II BRG).

III. Die einzelnen Aufgaben und Befugnisse (§ 92 BRG).

1. Wahrnehmung der wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer.

a) Wahrung des Arbeitsfriedens durch eigenes einwandfreies Verhalten, durch Förderung des Einvernehmens innerhalb der Arbeitnehmerschaft (§ 66 Ziff. 6 BRG), zwischen den einzelnen Arbeitnehmern und dem Arbeitgeber (§ 78 Ziff. 4 und 2 VI BRG) und zwischen der Arbeitnehmerschaft und dem Arbeitgeber (§ 66 Ziff. 6 u. 3 BRG) sowie durch Anrufung des Schlichtungsausschusses bei Streitigkeiten zwischen den Letztgenannten (Gesamtstreitigkeiten) (§§ 66 Ziff. 3, 78 Ziff. 5 BRG).

b) Mitwirkung bei der Regelung der allgemeinen Arbeitsverhältnisse durch Abschluß von Betriebsvereinbarungen (Arbeitsordnung und sonstige Dienstvorschriften, §§ 66 Ziff. 5, 78 Ziff. 3 BRG, und Vereinbarungen zur Regelung der Löhne und sonstigen materiellen Arbeitsbedingungen (§ 78 Ziff. 2 BRG).

c) Ueberwachung der Durchführung von Gesamtvereinbarungen (Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und bindenden Schiedssprüchen) (§§ 66 Ziff. 4, 78 Ziff. 1 BRG).

d) Eintreten für die Wahrung der Vereinigungsfreiheit (§ 66 Ziff. 6 BRG).

e) Ueberwachung der Durchführung des Arbeiterschutzes (§§ 78, Ziff. 1, 66 Ziff. 8, 78 Ziff. 6 BRG).

f) Sorge für die Kriegs- und Unfallbeschädigten (§ 78 Ziff. 7 BRG).

g) Mitwirkung an der Verwaltung von Betriebswohlfahrtseinrichtungen (§ 66, Ziff. 9 BRG).

2. Unterstützung des Arbeitgebers in der Erfüllung der Betriebszwecke durch Teilnahme an der Betriebsleitung. Beschränkte Befugnisse. Nur bei Betrieben mit wirtschaftlichen Zwecken und nur durch Erteilung von Rat (§§ 66 Ziff. 1 u. 2, 67, 69 BRG).

3. Keine Mitwirkung bei Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern.

IV. Hülfsmittel zur Erfüllung der Aufgaben.

1. Fühlungnahme mit dem Arbeitgeber. Beschränkte Einsichtnahme in die Betriebsvorgänge (§ 71 BRG).

2. Fühlungnahme mit der Arbeitnehmerschaft, aber ohne gesetzlich geordnete Betriebsversammlung.

V. Die Möglichkeit der Abänderung des gesetzlichen Wirkungskreises des Betriebsobmannes durch die Beteiligten. Nur erweiternd, nicht beschränkend.

VI. Grenzen des Wirkungskreises. Nur Angelegenheiten des betreffenden Betriebes, keine gewerkschaftlichen oder politischen Angelegenheiten.

VII. Entscheidung von Streitigkeiten über die Zuständigkeit durch den Bezirkswirtschaftsrat, bezw. dessen Ersatzstelle (§§ 93, Ziff. 3, 103 BRG).

§ 6. Die Geschäftsführung des Betriebsobmannes.

I. Art und Weise der Geschäftsführung.

Einfach. Befugnis zur Vertretung der Arbeitnehmerschaft gegenüber dem Arbeitgeber und vor dem Schlichtungsausschuß (§§ 59, 28 BRG). Gruppenobleute in gemeinsamen Angelegenheiten nicht zu gemeinsamen Handeln gezwungen.

II. Kosten der Geschäftsführung.

Unbezahltes Ehrenamt; notwendige Versäumnis von Arbeitszeit hat keine Minderung der Entlohnung zur Folge (§§ 59, 35 BRG). Geschäftsführungsunkosten trägt der Arbeitgeber (§§ 59, 36 BRG). Erhebung und Leistung von Beiträgen der Arbeitnehmer unzulässig (§§ 59, 37 BRG).

III. Entscheidung von Streitigkeiten über die Geschäftsführung und deren Kosten durch den Bezirkswirtschaftsrat, bezw. dessen Ersatzstelle (§§ 93 Ziff. 3 u. 4, 103 BRG).

§ 7. Schutz der Amtsausübung.

I. Verbot der Beeinträchtigung durch den Arbeitgeber (§§ 98 Abs. II, 95, 99 BRG).

II. Beschränkung von Kündigungen und Versetzungen (§§ 98 Abs. II, 96, 97 BRG).

Zu Kündigung oder Versetzung des BO Zustimmung der Mehrheit der wahlberechtigten Arbeitnehmer erforderlich; Ausnahme § 96 Abs. II BRG. Zustimmung durch Spruch des Schlichtungsausschusses ersetzbar.

§ 8. Amtsdauer.

I. Beginn der Amtszeit ist der Tag der Wahl.

II. Ende der Amtszeit durch Ablauf des Amtsjahres, Tod, Niederlegung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Verlust der Wählbarkeit, Wegfall einer wesentlichen Errichtungsvoraussetzung, Ablösung durch eine andere Betriebsvertretung, Wahlungültigkeitserklärung und Absetzung.

III. Amtsdauer des Gesamtbetriebsobmannes insbesondere. Nicht länger als das Amt im Einzelbetriebe und umgekehrt.

IV. Die Kontinuierlichkeit des Amtes.

Zur Vermeidung einer vertretungslosen Zwischenzeit zwischen Amtsende und Neuwahl Verlängerung der Amtszeit bis zur Neuwahl (§§ 60, 43 BRG).

§ 9. Der Betriebsobmann in der bisherigen Praxis.

Bisher weniger hervorgetreten.